

Empleo y Salario Mínimo, Prestaciones de Garantía de Recursos y Renta Básica

MARTA NAVAS-PAREJO ALONSO*



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 1699-3225

VOL. 34, (2016)

pp. 35-48

 uhu.es
PUBLICACIONES

FECHA RECEPCIÓN:

17/08/2016

FECHA REVISIÓN:

17/08/2016

FECHA ACEPTACIÓN:

17/08/2016

FECHA PUBLICACIÓN:

17/08/2016

PALABRAS CLAVE

Empleo; Salario mínimo; Renta básica; Prestaciones de Garantía de Recursos.

KEYWORDS

Employment; Minimum wage; Basic income; Adequate Resources and Benefits.

RESUMEN

En el contexto socioeconómico actual, aparecen en el escenario político-laboral de los países figuras que intentan dar solución al decrecimiento del empleo y que no están exentas de cuestionamiento. Cabe destacar tres, el salario mínimo interprofesional, las prestaciones de garantía de recursos y la renta básica, esta última escasamente implantada por los países. Se trata aquí de reflexionar sobre las tres herramientas señaladas, primero mediante su delimitación conceptual y puntos de confluencia. Por otra parte, examinando, mediante distintos indicadores, hasta qué punto estas garantías, individualmente o en conjunto, son viables e influyen en la creación y en la búsqueda de empleo y de qué tipo, esto es, si tienen rol de instrumentos de incentivación del empleo de calidad.

ABSTRACT

Given the current socio-economic context, new instruments have arisen in the labour-political arena, which are aimed at solving the decrease of the employment, but are however not beyond question. Three of such measures are noteworthy: minimum wage, adequate resources and benefits, and basic income – this last instrument has, however, found scarce implementation. The goal of this study is to reflect on the three abovementioned instruments, establishing distinct concepts as well as common grounds. On the other hand, it will examine to what extent these guarantees are viable and influence the creation and search of employment and if so, what type of employment – in other words: whether they can play a role as a stimulus for quality employment.

* Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid



1. Introducción: los incentivos al empleo de calidad.¹

En el contexto socioeconómico actual, aparecen en el escenario político-laboral de los países figuras que intentan dar solución al decrecimiento del empleo y que no están exentas de cuestionamiento. Cabe destacar tres, el salario mínimo interprofesional, las prestaciones de garantía de recursos y la renta básica, esta última escasamente implantada por los países.

Se trata de tres vías de contenido económico cuya formulación es diferente y obedece a distintos parámetros y orígenes. Si bien su objetivo esencial es la protección de los derechos de determinados colectivos, cada una de ellas lo hace de una manera diferente y opera sobre colectivos distintos. No obstante, en la práctica la distinción entre unas y otras da pie a numerosas confusiones que en realidad parten de la propia terminología utilizada. De igual modo, su viabilidad y potenciales beneficios son analizados de forma habitual por parte de sus defensores y detractores.

Este estudio pretende realizar una valoración acerca de la adecuación de las medidas que se han mencionado en relación con el empleo. Fundamentalmente al insertarse en el marco de una serie de objetivos de potenciación del mismo a través de diversas políticas activas de fomento, pero también de evitar todos los aspectos que puedan llevar a una reducción del mismo. Por ello, se trata aquí de reflexionar sobre las tres herramientas señaladas, primero mediante su delimitación conceptual y puntos de confluencia. Por otra parte, examinando, mediante distintos indicadores, hasta qué punto estas garantías, individualmente o en conjunto, son viables e influyen en la creación y en la búsqueda de empleo y de qué tipo, esto es, si tienen rol de instrumentos de incentivación del empleo de calidad.

1. Este trabajo se realiza en el marco del Proyecto I+D+I Coordinado “Las prestaciones económicas de garantía de recursos de subsistencia. Realidad española y análisis comparado del espacio europeo y latinoamericano” (DER2013-48829-C2-2-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, Plan Nacional de Investigación I+D+I, en el que la autora participa como miembro del grupo de investigación.

En esta línea, la primera cuestión reside en determinar en qué consiste o qué se entiende por empleo de calidad. En este sentido, la delimitación de esta noción no es algo unánime y en muchas ocasiones depende incluso de condicionantes políticos. Han existido diversas aproximaciones a su concepto, como es el caso de la definición de trabajo decente elaborada por la OIT, pero se quiere aquí destacar el desarrollado por la Unión Europea, donde se alude a distintos parámetros que miden dicha calidad (González; Guillén, 2009: 73). Así pues, la Comisión Europea señala como factores a tener en cuenta: la calidad intrínseca en el trabajo, entendida aquí como la remuneración o la jornada, entre otros; las capacidades, formación continua y desarrollo profesional del trabajador; la igualdad de género; la seguridad y salud en el trabajo; flexibilidad y estabilidad; inclusión y acceso al mercado de trabajo; la organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; el diálogo social y participación de los trabajadores; respeto de la diversidad y no discriminación; el rendimiento laboral en general ((González; Guillén, 2009: 75 y ss y Comunicación de la Comisión Europea COM (2001)313 Final). De igual modo son importantes el prestigio e interés del trabajo, la cualificación y competencia, las relaciones interpersonales en el trabajo, etc. (González; Guillén, 2009: 73).

Lo anterior tiene una consecuencia inevitable: plantearse que es muy complicado realizar un análisis acerca de la incentivación o no al empleo de medidas que en esencia son de tipo económico. De hecho el referente al salario, si nos referimos al salario mínimo, es sólo una mínima parte de lo que constituiría un empleo de calidad. Por otra parte, también un empleo de calidad va a depender de la apreciación subjetiva de cada trabajador, de modo que, para realizar un análisis general, es necesario adoptar un punto de vista global. En todo caso, parece que en lo que todos están de acuerdo es en que un empleo de calidad permite el acceso al bienestar, tanto por la remuneración como por el acceso a beneficios sociales (González; Guillén, 2009: 73).

A partir de todo lo expuesto, se considera que sí se pueden hacer determinadas valoraciones que tengan en cuenta las variables señaladas anteriormente y es lo que se pretende en los siguientes epígrafes.

2. El papel del salario mínimo en la incentivación del empleo.

2.1. Concepto y configuración del salario mínimo.

El salario mínimo es una institución propia del Derecho Laboral que en España encuentra su origen en el Decreto 55/1963, de 17 de enero. Se trata de una vía de aseguramiento de ingresos mínimos impuesto a los empleadores cuyo cálculo se fundamenta en diversos indicadores económicos. Un suelo de contratación (Sempere, 2014) que algunos Estados consideran más una limitación a la creación de empleo que una garantía y que es definido

por el MEYSS como “la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros, o sean personal al servicio del hogar familiar”. Sus objetivos fundamentales, los que justifican su establecimiento son (Sempere, 2012), por una parte, indicar el nivel mínimo de ingresos garantizado a todos los trabajadores; por otra parte, se utilizaba, por lo menos hasta la introducción por el Real Decreto Ley 3/2004, de 25 junio de otro referente económico como es el IPREM y aún vigente en algunos casos, como módulo o base de cálculo, entre otros, de prestaciones de Seguridad Social, becas, ayudas, criterios de establecimiento de límites en la consideración del salario como crédito privilegiado ya sea en empresas insolventes o en empresas declaradas en concurso.

Actualmente, la regulación del salario mínimo interprofesional se encuentra en distintas normas. Por una parte, y como referente normativo fundamental, se encuentra el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores². De igual modo, su justificación jurídica se encuentra también en los arts. 1.1 y 35.1 CE, los Convenios OIT nº 26 de 1928, nº 99 de 1951 y nº 131 de 1970, así como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, entre otros (Lantarón, 2014a).

No obstante, si bien el objetivo fundamental de este salario mínimo es, como se dice, asegurar un suelo mínimo de contratación, lo cierto es que con la crisis económica y la cada vez mayor relación que existe con los distintos países fundamentalmente de la Unión Europea, surgen voces contrarias a su establecimiento o incluso que abogan por su eliminación, aunque esto no sea jurídicamente posible (Sempere, 2014). Aunque para España el salario mínimo es una figura ya muy instalada en nuestro sistema, lo cierto es que no todos los países de la UE lo tienen regulado. Es fundamentalmente el caso de países con reducidas tasas de paro o bien en las que el servicio de búsqueda de empleo funciona de manera muy eficaz, y con salarios medios más elevados (INE, 2014), como es el caso de Dinamarca, Suecia, Noruega, Austria o Finlandia.

Dichas voces suelen argumentar que el salario mínimo limita o es un elemento que perjudica el empleo, sobre todo en cuanto a los colectivos de menor empleabilidad (Sempere, 2014). Esto ha llevado a países como Suecia a no establecerlo, si bien lo cierto es que España tampoco es de los países más garantistas en este sentido, siendo de los que menos cuantía de salario mínimo aseguran, estando por detrás, no sólo de muchos países, sino que las diferencias con ellos son significativas. Es el caso de Luxemburgo, Bélgica, Países Bajos o Francia, entre otros, alguno de ellos con una introducción de esta figura de manera más reciente (Eurostat, datos a enero de 2016).

[2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

2.2. Salario mínimo y empleo: la seguridad del trabajador frente a la destrucción de empleo.

Las oposiciones al establecimiento del salario mínimo que se siguen produciendo en determinados países europeos no son nuevas. Son ya tradicionales las discusiones acerca de si la fijación de un salario mínimo interprofesional tiene efectos adversos como los siguientes (Dolado; Felgueroso, 1997, González, 1997, Blázquez; Llorente; Moral, 2011, entre otros): por una parte, se afirma que no es razonable el establecimiento de un suelo de contratación que sea idéntico en todo el país sin tener en cuenta diferencias territoriales (si bien esto también llevaría a problemas de gran relevancia (Lantarón, 2014b), sectoriales e incluso de perfiles del trabajador; por otra parte, se considera que el establecimiento de un salario mínimo interprofesional desincentiva al empresario a contratar de forma legal a los trabajadores menos cualificados, que además son los que tienen más problemas de empleabilidad en general. Esto se debe a que, en el caso del empleo cualificado, por la institución de la compensación y absorción, los trabajadores con salarios superiores no se verán afectados por dicho aumento; por otra parte, lo anterior podría provocar un incremento del empleo irregular o sumergido contratado a “bajo coste” (Blázquez; Llorente; Moral, 2011: 51); o incluso puede que haga que el empresario, al ver incrementado el coste del capital humano, opte por reorganizar la empresa, tanto a través de despidos, como a través de la disminución de la contratación, lo cual podría llevar, en teoría, a un aumento proporcional de la oferta de trabajo (trabajadores que buscan empleo) y una correlativa disminución de su demanda (empresarios que desean contratar trabajadores).

En este sentido, la realidad es que los estudios económicos realizados no aportan resultados concluyentes (Galán; Puente, 2012). Hay que partir, no obstante, del hecho específico de que España, como se decía, no tiene un salario mínimo especialmente elevado. Un salario que, además, no ha sido siempre el mismo para todos los colectivos ni todas las regiones (Lantarón, 2014a). Al margen de diferencias territoriales, lo cierto es que hasta no hace mucho era tradicional que en España se diferenciaban las cuantías de los salarios mínimos en función de determinados colectivos (es el caso, aún en vigor, de los trabajadores eventuales, temporeros y empleados del hogar), pero también, y con efectos más significativos, el de la diferenciación en función de tramos de edad. Unos tramos de edad que en un principio diferenciaban entre los trabajadores de 16 años, los de 17 y los de 18 en adelante, que posteriormente fue reducido a los trabajadores menores de edad y los mayores de edad, igualándose finalmente en el año 1998 en que se eliminó esta distinción (Sempere, 2014).

Por tanto, los estudios realizados en torno a la influencia del establecimiento o el aumento de un salario mínimo diferían en sus resultados en función, precisamente, no sólo de los experimentos y modelos económicos en este sentido, sino también de los datos obrantes a partir de estos cambios normativos (Segura, 2001:186 y ss) dado que, evi-

dentamente, la equiparación de esta cuantía de unos trabajadores a otros y de un año a otro, supuso una elevación de la cuantía del salario mínimo muy superior a cualquier actualización tradicional. Como dato puede mencionarse el hecho de que la equiparación de todos estos trabajadores supuso en su tiempo (1998) una elevación práctica de un 15% del salario para este tipo de colectivo (Cardenal, 2004), mientras que para los que ya disfrutaban de un salario mínimo “pleno” apenas tuvo efectos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, lo cierto es que actualmente sigue sin haber un especial acuerdo en la afirmación de que las variaciones en el salario mínimo, ya sea mediante su introducción o mediante su aumento, tienen incidencia en el empleo. De esta manera (Galán; Puente, 2012), de acuerdo con un sector doctrinal, los efectos son prácticamente nulos o no hay pruebas de ello; otro sector afirma que los efectos son sin duda negativos; por último, se encuentra el sector que considera que estos efectos positivos o negativos dependen del colectivo de que se trate (González, 1997: 32).

En todos estos estudios, no obstante, hay que tener en cuenta una serie de variables (Dolado; Felgueroso, 1997): por una parte el tipo de mercado y economía en la que nos encontramos y que queremos. Hay que tener en cuenta si nos encontramos en un sistema de liberalismo puro, en que dependemos completamente de los movimientos del mercado, apoyado por Adam Smith; en un sistema de intervencionismo exagerado; o en un sistema más cercano al descrito por Keynes, esto es con cierta intervención del Estado (Méndez, 2006). De igual modo, el salario mínimo, se dice, sería eficiente siempre que no se sitúe por encima del precio de equilibrio de la mano de obra (González, 1997: 33 y ss); además, se trata de una medida que afecta más a los trabajadores con menos experiencia o cualificación, que suele identificarse con el propio de los adolescentes (16-19 años), jóvenes (20-24 años) o determinados sectores, por lo que es necesario valorar hasta qué punto se desea proteger o incentivar el empleo de estos colectivos; en esa misma línea, se debería tener en cuenta cuál es el porcentaje de trabajadores realmente afectados por la evolución del salario mínimo (Galán; Puente, 2012); también hay que tener en cuenta los caracteres territoriales de donde se encuentre ese empleo (Lantarón, 2014b), pues ni es lo mismo la economía en Estados Unidos que en España, ni en unas Comunidades Autónomas que otras dentro de nuestro propio país, pues en ocasiones unos territorios desarrollan con mayor intensidad el trabajo, precisamente, en estos sectores de menor cualificación; la situación económica del país también tendría importancia, pues en caso de efectos adversos sobre el empleo, podría acentuarlos (Cebrián; Pitarch; Rodríguez; Toharia, 2010: 32); por último, se requeriría un estudio evolutivo del nivel de salario pues el trabajador individualmente considerado puede haber pasado por unas fases en que recibía el salario mínimo junto con otras en que éste se ve incrementado al nivel convencional (Meixide, 1997).

A partir de lo anterior, los estudios realizados han sido cuestionados a lo largo del tiempo. Entre otros motivos, se les atribuyen algunas debilidades, fundamentalmente de base, como

pueden ser el hecho de establecer modelos de previsión basados en hipótesis incorrectas. Uno de ellos es el hecho de que utilizan modelos de mercados perfectamente competitivos, de juego libre entre la oferta y demanda, cuando se sabe que esa no es la realidad de nuestro mercado, donde existe heterogeneidad en la demanda y oferta de empleo, entre otros (González, 1997:34). Por ello, como mejora, se acude en ocasiones a modelos propios del estudio empírico (Dolado; Felgueroso, 1997), se realizan estudios por tramos de edad, o se introducen variables que midan efectos complementarios en el empleo como los referentes al ciclo económico, jornada o, incluso, la creciente distancia del salario mínimo respecto al salario medio (en este sentido, y para las teorías expuestas, ver entre otros los estudios de Campos; Esquivel; Santillán, 2015, de Dolado; Felgueroso, 1997, González, 1997, González; Jiménez; Pérez, 2003, Cebrián; Pitarch; Rodríguez; Toharia, 2010 y Blázquez; Llorente; Moral, 2011).

Aun así, lo cierto es que no hay evidencias concluyentes de la afectación del establecimiento de un salario mínimo en el empleo (Dolado; Felgueroso, 1997), a pesar de que en nuestro país su cuantía no ha sido actualizada todos los años (Sempere, 2014), siendo en el año 2017 uno de los que ha supuesto una elevación más significativa a partir del RD 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017. Se plantea si estos cambios indetectables en general lo son porque realmente el salario mínimo no influye o porque en la tasa de empleo influyen múltiples factores complicados de introducir de forma fiable en los modelos de previsión económica, como es la crisis, los aspectos territoriales mencionados, entre otros. Si bien es cierto que en algunos modelos se tienen estos aspectos en cuenta, los propios autores advierten de que hay que interpretar estos datos con cierta dosis de prevención (Dolado; Felgueroso, 1997); por otra parte, depende de si el estudio se realiza por colectivos o de forma indiscriminada, pues si estamos en un país con la mayoría de trabajadores cualificados, el salario mínimo que operará será precisamente el profesional (Cardenal, 2004), es decir, el establecido por los convenios colectivos aplicables, no viéndose por tanto afectado por el salario mínimo (una valoración desde el punto de vista económico en este sentido, en Dolado; Jimeno; Felgueroso, 1999: 150 y ss); además, es muy complicado valorar hasta qué punto la introducción de un salario mínimo influye o no en el empleo si se pone en relación con la economía sumergida (Fernández, 1997). Es cierto que ante un salario mínimo elevado los empresarios pueden optar por ofrecer trabajo a los sujetos de manera irregular con la finalidad de pagarles cuantías inferiores a las legales. No obstante, tampoco puede saberse si esto se debe únicamente a ese salario mínimo o a otros aspectos derivados como pueden ser las obligaciones fiscales y de Seguridad Social del empleador y del propio trabajador, o evitar la pérdida de prestaciones sociales, teniendo en cuenta el hecho de que no siempre que el empleo es irregular la retribución es inferior al salario mínimo.

A pesar de lo anterior, sí se quiere hacer referencia a los datos que aportan estudios relativos a este salario mínimo en relación con determinados colectivos de menor empleabi-

lidad como son los adolescentes y jóvenes, valorando las repercusiones de un aumento de un salario mínimo. De esta forma, a partir del establecimiento de modelos de mercado más depurados y de la introducción de variables determinantes de la evolución del empleo más completas, se llegó a la conclusión de que el empleo de los adolescentes disminuía con un aumento del salario mínimo, sobre todo a medida que se depuran los modelos utilizados teniendo en cuenta, por ejemplo, el factor territorial (González; Jiménez; Pérez, 2003: 164); en cambio, en el caso de los jóvenes (20-24 años) el efecto negativo no se apreciaba e, incluso, parecía haber un aumento del empleo (González, 1997: 47). Se interpreta esto en distintos sentidos: bien sea por el hecho de que un aumento en el salario mínimo hace que el empresario prescindiera de los adolescentes porque no suele tratarse de trabajadores de futuro ni muy rentables cuando los jóvenes sí lo son y, además, suelen estar más formados; bien porque se produzca un efecto sustitución de trabajadores adolescentes por jóvenes y adultos por encontrarse afectados por el salario convencional y no por el salario mínimo (González, 1997: 45). De igual modo, el efecto tampoco es significativo en el caso de las mujeres, salvo las que se encuentran en el colectivo de adolescentes (conclusiones e interpretaciones señaladas en el estudio realizado en Dolado; Felgueroso, 1997, en Dolado; Jimeno; Felgueroso, 1999 y también en González, 1997), aunque sí en el caso de los trabajadores inmigrantes (González; Pérez; Rodríguez, 2012). Sin embargo, si la negociación colectiva trasladase la subida del salario mínimo a las tablas salariales de los convenios, se considera que sí podría haber efectos negativos en términos de probabilidad de pérdida de empleo de estos colectivos (Galán; Puente, 2012).

Por tanto, parece que el salario mínimo sí incidiría en el empleo de estos sujetos señalados. No obstante, también se argumenta que, en relación con estos colectivos, existen otros efectos colaterales del aumento del salario mínimo, destacando el relativo a que un salario mínimo elevado incentivaría a los trabajadores más jóvenes a abandonar los estudios a favor de un trabajo (Newmark y Wascher, 1994). Un dato que llevaría sin duda a la creación de empleo pero quizá de efectos perversos a largo plazo, dado que ese abandono de los estudios podría llevar poco a poco se realice una transición hacia una mano de obra cada vez menos cualificada. En todo caso, lo que es cierto es que con los niveles de salario mínimo actuales el acceso al mercado de trabajo no necesariamente conlleva la salida de la pobreza ((Malgesini, 2014:10), con lo que por el momento no parece que resulte un gran incentivo de abandono escolar salvo casos muy extremos (u obligados por exigencia de determinados subsidios).

Todos estos aspectos son temas a valorar en la cuestión del establecimiento de ese salario mínimo pero lo que parece es que, en la actualidad, aún no se tienen datos sólidos que indiquen que el salario mínimo influye en el crecimiento o en la destrucción de empleo salvo para los colectivos mencionados. Lo que sí parece es que, en principio, el salario mínimo no tiene especiales efectos en lo que se refiere a los objetivos del logro de un empleo de calidad, calidad que no sólo se determina, como se ha dicho, por el fac-

tor retributivo, más allá de asegurar un mínimo de ingresos digno. Unos ingresos que, por otra parte, habría que poner en relación no ya sólo con los países de nuestro entorno, sino incluso de los umbrales de pobreza actuales dado que, al contrario que otras medidas, prescinden de indicadores individuales como es el caso de las cargas familiares del trabajador por los motivos de no desincentivar la contratación (Sempere, 2014). Si la mayoría de los trabajadores en España recibieran el salario mínimo, su aumento superara los mínimos convencionales o, también, se produjera un efecto en cadena de manera que la elevación del salario mínimo tuviera como consecuencia la elevación del salario convencional, podría plantearse los efectos en la reducción del empleo pues el empresario probablemente se viera impelido a cambiar su organización productiva, cosa que no siempre es positiva, o al despido de trabajadores (un estudio en ese sentido, en Galán; Puente, 2012 y en Cebrián; Pitarch; Rodríguez; Toharia, 2010). De igual modo se podría plantear la afectación a derechos de otro tipo como proporcionar formación especial al trabajador, el establecimiento de medidas de seguridad y salud menos adecuadas (algo que tendría consecuencias económicas, entre otras, también para el empresario), etc. Pero se trata de elementos más difíciles de medir con relación únicamente a este salario, más aún, como se decía, si este no es especialmente elevado.

Así pues, es necesario examinar otras medidas, unas ya establecidas en nuestro país y otras no, con el objetivo de valorar sus posibles beneficios en torno a ese deseado empleo de calidad.

3. Prestaciones de garantía de recursos y renta básica: su influencia en el empleo.

3.1. Las prestaciones de garantía de recursos como "última red de protección social".

Si el salario mínimo se configura, como se decía, como un suelo de aseguramiento para cumplir con el mandamiento constitucional de que todo trabajador tiene derecho a un salario digno y suficiente que le permita satisfacer con dignidad sus necesidades y las de su familia, las prestaciones de garantía de recursos son una vía adicional que establece nuestro Sistema de Protección Social que tiene una finalidad algo diversa.

Como medida de protección social, las prestaciones de garantía de recursos consisten en una gama de prestaciones asistenciales vinculadas a distintas situaciones de necesidad, como el desempleo, accesibles bajo determinados requisitos. Unos condicionantes que son de distinto tipo, ya sean económicos (propios o en ocasiones también de la unidad familiar), de residencia o nacionalidad, entre otros. Se han denominado la "última red de protección social" porque se consideran "mecanismos que ofrecen una garantía mínima de recursos en

situaciones de necesidad probada en el marco de los estados del bienestar” (Arriba, 2007: 115). Por tanto, no se basan tanto en un previo desempeño profesional como en la “carencia de los recursos mínimos de subsistencia; lo que se objetiva mediante el establecimiento de un determinado nivel de ingresos (o “umbral de pobreza”)” (González Ortega; Barcelón, 2015: 233).

Por lo que se refiere a la tipología de prestaciones, su clasificación se ha realizado de diferentes formas: bien diferenciando su carácter territorial, su naturaleza no contributiva o asistencial, su relación con el previo empleo o su finalidad de complementar previas prestaciones, entre otros (ver en este sentido, las precisiones realizadas por Arriba, 2007, Carrizosa, 2016, Suárez, 2014 y por González Ortega; Barcelón, 2015). Por ello, se afirma que “la protección de mínimos en España, lejos de ser un sistema de protección integrado o unificado, está formada por una serie de prestaciones ubicadas en distintos sectores de la política social (empleo, pensiones o servicios sociales), con distintas lógicas protectoras (desempleo, jubilación, discapacidad o pobreza)” (Arriba, 2014: 2).

En todo caso, ya sea en sentido estricto o no, como prestaciones que se condicionan a estas situaciones de necesidad y fundamentadas en atención a los recursos, pueden señalarse, en primer lugar y como prestaciones fundamentales en la LGSS, dos situaciones de carencia real de ingresos como son la invalidez de al menos un 65% y la llamada vejez, ancianidad o jubilación no contributiva (mayores de 65 años). Además, existen otras medidas de protección que han quedado en manos de las Comunidades Autónomas y que se refieren, en esencia, a los programas de rentas mínimas de inserción (Carrizosa, 2016). Creados para las personas que, sin necesidad de haber contribuido antes, carecen de recursos para cubrir sus necesidades básicas (Malgesini, 2014:7), y destacando aquí algunas como las del País Vasco (con importantes efectos en términos de beneficiarios (Sanzo, 2005: 127) y reduciendo la pobreza (Zalakain, 2014:59 y De la Cal, 2014: 131)), Andalucía (como es el caso del ingreso mínimo por solidaridad), ayudas y subvenciones sociales en casos de extrema urgencia social, etc. (en este sentido, ver Gascó; Gómez; Fraguas, 2009). Unas rentas que, en ocasiones y en función de cada una, exigen la firma de compromisos de inserción laboral, social y familiar y en los que se deducen los ingresos de la unidad familiar. Dichas rentas mínimas se han demostrado integradoras y positivas “mejorando los niveles de estabilidad familiar, previniendo las problemáticas personales y sociales que suelen venir asociadas a procesos graves de exclusión y facilitando los procesos de integración social” (Sanzo, 2005: 127), pero también ponen de manifiesto grandes desigualdades territoriales sin que, en todo caso, los estudios parezcan demostrar una influencia determinante de la crisis económica en las mismas (Ayala, 2012:120 y ss).

Por otra parte, como modalidades que también tienen en cuenta la carencia de recursos, existen otro tipo de medidas previstas en situaciones de necesidad, concebidas como com-

plemento de otras de tipo contributivo. Se trata de aquéllas a las que se accede si anteriormente se ha contribuido al Sistema (directa o indirectamente), y entre las que destacan los complementos de mínimos de pensiones de la Seguridad Social o las prestaciones familiares (con rasgos más especiales). De igual modo habría que tener en cuenta el nivel asistencial de desempleo, las rentas activas de inserción o el Plan “PREPARA” (Carrizosa, 2016 y Arriba, 2014). Este último creado en 2011, pensado para las personas que han agotado la prestación por desempleo y que ha sido prorrogado sucesivamente, donde se preveía la realización de cursos de formación que, sin embargo, han sido sustituidos por sesiones de orientación laboral. Sin embargo, lo que es cierto es que, aunque muy debilitada, continúa la orientación a la búsqueda de empleo. De igual modo, destaca la renta activa de inserción, para personas con especial dificultad de empleabilidad y con carencia de recursos (Malgesini, 2014:14 y ss).

Lo anterior pone de manifiesto una dispersión que lleva a la doctrina a cuestionarse si se trata de, como afirmaban, la última red de protección o no son más que distintas prestaciones con requisitos distintos vinculados, esencialmente, a una carencia de recursos o de acceso a otras prestaciones. En efecto, se afirma que se trata de un sistema complejo, incoherente y fracturado (Malgesini, 2014:7). Además, dicho sistema no tiene una relación de conexión muy depurada, de modo que las personas que se ven en la necesidad de pasar de un sistema a otro, al tratarse estos supuestos de derechos condicionados y no automáticos, pueden pasar un tiempo sin protección hasta que se le conceden las rentas mencionadas. O, incluso, ni siquiera saber que podrían tener derecho a ellas (Malgesini, 2014:39 y ss, y Zalakain: 2014: 60).

En todo caso, se considera que estos sistemas presentan determinadas deficiencias que pueden afectar al futuro del receptor. Por una parte, sus cuantías suelen ser muy reducidas, pues suelen ser inferiores a las del salario mínimo interprofesional, siendo la inferior en 2015 la de Murcia, con 300 euros en unidades familiares de un miembro, y la superior en el País Vasco con un valor de 619,76 euros (CISS, 2015: 3). Esto, como se verá posteriormente al examinar su incidencia en el empleo, tiene diversas lecturas pues, por una parte, no son cantidades suficientes para asegurar la subsistencia de una familia, dado que las cuantías no aumentan de manera proporcional cuando crece la unidad familiar (Arriba, 2014:12), lo que ha sido denominado “trampa de la pobreza” (Artero, 1997: 102); algo a lo que se añade el establecimiento de requisitos tan elaborados que en ocasiones cierran la posibilidad al solicitante de acceder a las prestaciones (en encuestas realizadas en 2013 un 55’5% de personas establece que les denegaron la renta mínima de inserción sin ninguna justificación y un 80% que las cuantías no permiten un nivel de vida digno (Malgesini, 2014:39). Sin embargo, si la cuantía establecida fuera equivalente o superior al salario mínimo probablemente podría a llegar a tener determinados efectos desincentivadores para algunos empleos, pero de esto se tratará más tarde.

3.2. Renta básica: concepto y distinción de figuras afines.

La renta básica es una figura que últimamente ha tenido una elevada proyección nacional e internacional, fundamentalmente a partir de la introducción de fórmulas cercanas a ella en distintos programas políticos. De igual modo, existen distintas plataformas que tratan el tema como puede ser la Basic Income Earth Network (BIEN), la Red de Renta Básica de España o el Observatorio de Renta Básica de Ciudadanía Attac Madrid.

Sin embargo, en modo alguno puede afirmarse que se trate de una idea nueva. Su origen se atribuye a Thomas Paine en el siglo XVIII aunque formulada y justificada de manera distinta, especialmente a partir de la consideración de que las clases más privilegiadas debían parte de su fortuna a la apropiación de terrenos y propiedades, de modo que se debía volver a la ciudadanía parte de esa riqueza lograda de manera irregular a través del establecimiento de impuestos sobre esas tierras (Raventós; Soriano, 2010: 192). A partir de ahí se han realizado interesantes estudios al respecto destacando en este sentido autores como Van Parijs o Raventós, entre otros.

Por lo que se refiere a su concepto, es común su confusión con figuras cercanas a ella como es el caso de los ingresos por rentas mínimas, las rentas mínimas de inserción o el salario ciudadano. Pero la renta básica consiste, esencialmente, en un ingreso pagado por el Estado a cada miembro de la sociedad, con independencia de condicionantes como sus recursos o unidad de convivencia, entre otros. Un derecho (Bertomeu; Raventós, 2006), pues, independiente de la actividad laboral y que tiene por objetivo fundamental que todo el mundo pueda, sin distinción, llevar una vida digna posibilitando la supervivencia (Fumagalli, 2006) así como la exclusión de la pobreza (Van Parijs, 1996). Así pues, se considera que la renta básica tiene como rasgos fundamentales (Soriano, 2012) el ser un derecho individual y no condicionado, de manera que no requiere ninguna contraprestación ni comportamiento especial (Sanzo, 2005: 132); además es permanente, básica y universal; de concesión inmediata; periódica, dineraria y compatible con rentas como las del trabajo; no es incompatible con determinados subsidios y es independiente del nivel de rentas y, por tanto, homogéneo para todos los colectivos. Rasgos éstos que en ocasiones se ven modificados de unos autores a otros pero que guardan en definitiva la misma esencia. Así pues se discute si más que en metálico se debe atribuir en servicios, con el problema que conllevaría la determinación de qué servicios incluir; o si se debe atribuir más a la familia que individualmente; si a los niños se les debe pagar únicamente un porcentaje pero que no tenga que ver con el nivel de ingresos de la familia ni negándola a determinados colectivos, pues entonces se acercaría más a otro tipo de subsidio (Barcelona, 2015); si el pago debe ser de una sola vez o periódico, aunque se considera mejor periódicamente, entre otros motivos, para una mejor gestión tanto por el beneficiario como por el Estado (Soriano, 2012).

La renta básica, en esencia, parece la solución a los problemas de exclusión y pobreza, fundamentalmente en la actualidad, como un sistema que va más allá de los tradicionales mecanismos de protección social y que, como se ha dicho, no es nueva ni en su concepción, ni en su puesta en práctica, dado que países como Alaska ya la tienen implantada (ver un estudio en este sentido en Gómez-Millán, 2017); o el hecho de que en los años 70 se realizó un experimento en la provincia de Manitoba (Canadá), aunque no exactamente de renta básica; y, aunque de manera diferente, en nuestro propio país ya existen distintas manifestaciones de servicios al alcance de los ciudadanos o residentes de carácter universal y que no se condicionan a nivel de rentas, como puede ser el acceso a la educación pública, entre otros (Pisarello; De Cabo, 2006: 10).

Se trata, por tanto, de un mecanismo diferente al señalado anteriormente, las prestaciones de garantía de recursos. Si bien, como se ha dicho, estas prestaciones que suelen tener carácter de subsidios, se basan también y fundamentalmente en la protección de los sujetos con carencia de unos mínimos niveles de ingresos, los rasgos que caracterizan a unos y otros son muy diferentes partiendo ya sólo del hecho de que la renta básica es un derecho y es incondicionado, cuando las prestaciones no lo son. No obstante, si bien la idea resulta muy atractiva, cuenta también con un gran nivel de detractores que la tildan de inviable, utópica o, incluso, contraria al principio de igualdad (reflexiones en este sentido, en Sanzo, 2005:27 y ss). Un principio que precisamente es uno de los objetivos que persigue esta medida dado que, se afirma, ayudaría a conseguir que la conciliación de la vida laboral y familiar fuera una realidad (Carrero, 2015). Una cuestión de tal importancia que quizá justifique esa intervención del Estado en lograr ese nivel de igualdad deseado (Noguera, 2012).

Pues bien, entre estas críticas cabe señalar las referidas a su viabilidad únicamente en los Estados ricos, el mejor funcionamiento de los subsidios, sus problemas para financiarla (Bertomeu; Raventós, 2006: 10 y ss) y, como elemento que más interesa aquí, la afirmación de que desincentivaría el trabajo.

Todos los anteriores problemas que presenta la renta básica son justificados por sus creadores aludiendo a ejemplos de puesta en práctica en países de escaso crecimiento económico, si bien está claro que sería necesarias adaptaciones en su puesta en práctica en función del país de que se trate (un análisis de las dificultades económicas, en Sanzo, 2005: 136 y ss); también aludiendo a los sistemas de financiación, fundamentalmente a través de la vía impositiva que haría que, con casi total probabilidad, las rentas superiores se vieran incluso perjudicadas por el establecimiento de la renta básica haciendo frente así en parte a las acusaciones de ir contra el principio de igualdad; además de tener en cuenta la desaparición de los subsidios fundamentados precisamente en la carencia de rentas, no así otros relativos a otras causas como pueden ser las discapacidades. Por último, se considera que se trata de una medida más eficiente y eficaz, más moderna y actualizada, una

mejora, respecto de los subsidios ya que éstos tienen costes administrativos más elevados, son condicionados, son “reparadores” de la situación de pobreza, al contrario que la renta básica que tiene una lógica más “preventiva”; de igual modo los subsidios pueden generar situaciones de exclusión social o de estigmatización (Bertomeu; Raventós, 2006: 24 y ss, y Pisarello; De Cabo, 2006: 11). Todas estas dificultades han hecho que se desarrollen propuestas alternativas de introducción de la renta básica (Sanzo, 2005: 138 y ss).

No obstante, aquí se quiere centrar la atención en los efectos de los dos tipos de medidas analizados, prestaciones de garantía de recursos y renta básica, en el empleo.

3.3. Las prestaciones de garantía de recursos y la renta básica y su influencia en el empleo: la búsqueda de un empleo de calidad y los incentivos del perceptor.

Se han visto aquí tres tipos de mecanismos utilizados con la finalidad, por una parte, de lograr un empleo o una vida digna y suficiente del trabajador. Pero, por otra parte, en el contexto actual es fundamental que las medidas que se implanten o se mantengan por un Estado también contribuyan a un crecimiento del empleo, por lo menos de un empleo de calidad. En este sentido, ya se ha examinado cómo el salario mínimo no es un indicador que tenga una clara influencia en el nivel de empleo. Resta ahora, por tanto, analizar qué sucede en el caso de las prestaciones de garantía de recursos y de la renta básica.

Uno de los principales factores que hay que tener presentes a la hora de examinar la incidencia de estos mecanismos en el empleo es su propia configuración. Y quizá uno de los elementos esenciales sea, precisamente, si su percepción es o no compatible con la realización de una actividad retribuida. En este sentido, el caso de la renta básica es claro, pues es totalmente compatible con cualquier tipo de actividad, retribuida o no. En el caso de las prestaciones de garantía de recursos, la cuestión es más complicada.

3.3.1. Compatibilidad de las prestaciones de garantía de recursos con el empleo: ¿desincentivo al empleo o incentivo al empleo de calidad?

Como se decía anteriormente, un aspecto esencial para determinar si las prestaciones de garantía de recursos son un incentivo o no al empleo reside en analizar su posible compatibilidad con la realización de una actividad laboral retribuida. En este sentido, Se considera (Barcelón, 2015) que la mayor complicación reside en el condicionante propio de todo este tipo de prestaciones de la carencia de recursos suficientes. Además, ello dependerá también del tipo de prestación. Así pues, sería posible, por ejemplo, esta compatibilidad en el caso de la pensión de vejez, siempre que se carezca de determinados

recursos. Otro supuesto es el del subsidio de desempleo que, previsto para los supuestos de la finalización de la prestación de desempleo, permite en determinados casos la compatibilidad con el trabajo siempre que las rentas por el mismo no superen unos determinados niveles, de modo que ante la superación de los mismos se producirá la suspensión, de forma temporal, del subsidio. En la pensión de invalidez, dado que presupone la imposibilidad para trabajar en determinadas actividades, se permitiría compatibilizar ambas percepciones con ciertas limitaciones (Barcelón, 2015) como es el caso de la cuantía recibida, de la que dependerá, si supera los umbrales, la reducción de la pensión.

Lo interesante en todos estos aspectos y requerimientos reside, en realidad, en que uno de los objetivos que se persiguen es evitar que el sujeto perceptor de este tipo de prestaciones de garantía de recursos se encuentre en una situación en la cual el desarrollo de una actividad laboral le resulte más perjudicial, en términos económicos, que la propia percepción del subsidio. Entrando en esta consideración factores muy variados como es el de la propia cuantía de la prestación frente al salario obtenido, o incluso las distintas reglas fiscales que operan en cuanto al gravamen de una u otra percepción.

En efecto, en teoría, el permitir que el sujeto pueda compatibilizar este tipo de prestaciones con el desempeño de un trabajo haría que el sujeto no rechace esta posibilidad por no perder aquéllas. Pese a ello, lo cierto es que los límites de recursos exigidos sí harán que, en esta lógica, los perceptores de las prestaciones se encuentren en la siguiente disyuntiva: la primera de ellas, aceptar un empleo bien remunerado, aun perdiendo la prestación, con la finalidad de salir de la situación que, como se ha dicho antes, puede generar efectos adversos en cuanto a su estigmatización social (en todo caso, a pesar de los límites cuantitativos, la percepción del 72% de los beneficiarios en el caso de las rentas mínimas, es que cuando se inicia una actividad retribuida la Administración retira la ayuda (Malgesini, 2014)); por otra parte, que acepte puestos de trabajo dentro de la economía sumergida, con la finalidad de conseguir una retribución superior pero no perder la opción a la obtención de recursos por parte del Estado, ya sea por esta retribución, ya sea por el tipo de actividad a desarrollar en el caso de una pensión de invalidez, aunque este aspecto es menos probable dado que las valoraciones médicas en principio determinarían una real incapacidad para ese trabajo y, por tanto el sujeto en cuestión no podría realizarlos sin un peligro real para su salud; por último, que se acepten únicamente empleos de baja cualificación que normalmente son los que tienen una retribución lo suficientemente baja como para que puedan ser compatibles con las prestaciones señaladas.

Por lo anterior, se deduce que el equilibrio entre trabajo, o empleo, y prestaciones de garantía de recursos, es sumamente complicado. Hay que tener en cuenta que de las tres opciones que tiene el trabajador, dos de ellas se dirigen en contra del objetivo que aquí se trata de señalar, que es el de la consecución de un empleo y, fundamentalmente, de que este sea de calidad. Pero para valorar el peligro real de dichas opciones, hay que tener en

cuenta distintas variables. Por una parte, del estudio de los perfiles de los perceptores, por ejemplo, de las rentas mínimas de inserción de las Comunidades Autónomas, se observa que existe una feminización de esta percepción (un 54'84% en 2013), que la mayoría conviven con niños o mayores a su cargo, preeminencia de familias monoparentales y con niveles de estudios hasta educación primaria (Malgesini, 2014:33). De esta forma, se trata de personas que si obtienen un trabajo sería de aquéllos categorizados como no cualificados, con lo que, por una parte, de acceder al empleo, éste sea de reducida calidad y cuya remuneración no será muy superior en función de la Comunidad Autónoma (recuérdese el caso del País Vasco), con lo que posiblemente haya más incentivos para no trabajar y así, además, poder compaginar la percepción de las prestaciones con otras actividades no laborales; por otra parte, es sabido que el empleo irregular tiende a estar feminizado, precisamente el colectivo que predomina en la percepción de estas rentas. Por tanto, colectivos cuyo coste de oportunidad de buscar un empleo es superior que para una persona con acceso a trabajos mejor remunerados.

Es por todos estos motivos, entre otros, que las cuantías de estas prestaciones, en especial las rentas mínimas de inserción, son tan reducidas, primando el no desincentivar el trabajo más que la situación de necesidad (Artero, 1997, 102). Es más, lo cierto es que a medida que la unidad familiar aumenta, más incentivos hay para la búsqueda de empleo dado que este tipo de ayudas no se incrementa en proporción. La cuestión es si, en realidad, un incremento del salario mínimo interprofesional también sería una forma de resolver este problema sin deteriorar el nivel de protección de estos colectivos. Lograr más incentivos al empleo a través de una vía positiva y no tan negativa, más aún cuando, como se ha dicho, los efectos de un incremento del salario mínimo, por sí sólo, en el empleo, no son concluyentes.

En definitiva, las prestaciones de garantía de recursos pueden tener incidencia en el empleo en función del tipo de perceptor de la prestación, sobre el que se centra la atención en lugar de en el empleador, como sucedía en el caso del salario mínimo. Es por esto, entre otros motivos, por los que como medida alternativa se plantea la renta básica que, sin embargo, también es cuestionada en cuanto a sus efectos en este sentido.

3.3.2. La renta básica como instrumento de acceso al empleo de calidad.

Como se ha dicho, la renta básica es un ingreso que se caracteriza, entre otros aspectos, por ser totalmente compatible con un trabajo retribuido (Soriano, 2012). Pero, aquí radica la principal diferencia con las prestaciones de garantía de recursos, esto sucede sin ningún tipo de límite. Es decir, la percepción de la totalidad de la renta básica es independiente del tipo de trabajo realizado o del salario recibido. Si existe algún tipo de límite provendrá de las presta-

ciones que concurren con la renta básica como pueden ser las que se originan, por ejemplo, en las discapacidades o en el desempleo. Pero estas limitaciones tendrían consecuencias en la eliminación, suspensión o reducción de dichas prestaciones y no en la renta básica propiamente dicha ni tampoco, como sucede con algunas prestaciones, con las de la unidad familiar.

A pesar de lo anterior, una de las principales críticas que se realizan a la renta básica es precisamente que constituya un peligroso incentivo al llamado “parasitismo”. Esto es, el considerar que los perceptores de la misma decidan no trabajar ya que, por no hacer nada, van a conseguir igualmente una serie de ingresos que, de hecho, si no los compatibilizan con nada, probablemente tampoco tributen, si es que se sigue esta vía de financiación (Raventós; Soriano, 2010: 196).

Sin embargo, lo cierto es que como se ha dicho, la diferencia entre la renta básica y los subsidios es la plena compatibilidad. Y hay que recordar que se trata de ingresos que se aportan a toda la sociedad. Una sociedad que no se caracteriza por la “vagancia” en realidad, sino más bien, se dice, por la “ambición” (Soriano, 2012). De hecho, los experimentos ya realizados en otros países con la renta básica no aportan resultados concluyentes. No se demuestra, en definitiva, que se produzca una reducción en el empleo, aunque sí mejora la calidad de vida de los ciudadanos e, incluso, una reducción de la criminalidad. Es el caso del experimento realizado en 1975 en la localidad de Dauphin, Manitoba (una de las diez provincias de Canadá), que aunque no se trataba en concreto de una renta básica, sí planteaba las mismas dudas en cuanto al empleo (Aitken, 1975 y Rourke, 2009).

Hay que tener en cuenta, por una parte, que no todos los trabajos que se realizan en la actualidad son remunerados. Es el caso del voluntariado, del cuidado de las personas dependientes, etc. Incluso, el trabajo doméstico. Se trata de personas que ya realizan una actividad que no es retribuida, por lo que la percepción de la renta básica no tiene ninguna incidencia en el desarrollo de la misma. Por otra parte, existen determinados profesionales que realizan su trabajo incluso más allá de las exigencias formales y mínimas del mismo. Personas que disfrutan con su trabajo, con las relaciones interpersonales, la formación recibida, la experiencia acumulada. No parece que este tipo de perfil vaya a renunciar a realizar la actividad. De igual modo que sucede con las personas que adquiere, por herencia, sorteos, etc, cualquier tipo de ingreso de considerable entidad y deciden continuar trabajando. A este factor se añade el hecho de que la renta básica permite la subsistencia, de hecho se habla de establecerla en una cantidad equivalente al umbral de pobreza, pero esto no quiere decir que no se desee poder acceder a un mercado de bienes y servicio superior. Porque con la renta básica se podría en teoría subsistir pero no se podría hacer, quizá, mucho más en el tiempo restante. Y entre estos deseos está el tener una casa mejor, un coche, realizar viajes, entre otros. Aspectos, por otra parte, necesarios para incentivar el consumo y sin las que el país no se desarrollaría. De hecho,

la renta básica equipararía, si no hay trabajo, a todas las personas, pero esto se ve como altamente improbable (Soriano, 2012 y Bertomeu: Raventós, 2006).

Además, habría más estímulos a la aceptación del trabajo a tiempo parcial, que es por cierto una de las propuestas de futuro que existen para lograr el pleno empleo y que sería posible si parte de ese tiempo se compensara con la renta básica. Un tiempo que, además, permitiría el consumo de bienes y servicios activando así la economía.

Pero lo que es más relevante, si se habla de un empleo de calidad, quizá esta sea una de las medidas más eficaces para conseguirlo. Debe recordarse que dicho empleo de calidad está formado por distintos parámetros. Entre ellos no sólo la remuneración sino la jornada, la expectativas de desarrollo, la igualdad, la conciliación (Noguera, 2012). La renta básica sitúa al trabajador en una situación de mayor poder de negociación con el empresario, o frente a él (Fumagalli, 2006), dado que no toda su subsistencia depende de él y, además, no se encuentra condicionada a la aceptación de un puesto de trabajo (Sanzo, 2005: 133). Puede elegir hasta cierto punto renunciar a un trabajo si la remuneración, las condiciones, las oportunidades, el ambiente, no es el adecuado. O incluso elegir un trabajo a tiempo parcial o un trabajo que le sea más atractivo aun menos remunerado porque la renta básica le permite cierto margen de maniobra. En definitiva, la renta básica permite elegir y la elección es la base de cualquier empleo de calidad.

4. Conclusiones.

Este estudio tenía por objetivo examinar, en el marco de los objetivos de crecimiento del empleo de calidad, el papel que desempeñan distintas figuras en la consecución del mismo. De esta forma, se ha analizado el salario mínimo interprofesional, las prestaciones de garantía de recursos y la renta básica.

En su estudio se ha comenzado por delimitar estas figuras frente a otras de concepción algo similar pero con contenidos y rasgos diferentes. Si bien en el caso del salario mínimo su concepto es claro, en el caso de las prestaciones de garantía de recursos su relación con la renta básica suele estar teñida de confusiones, principalmente en lo que hace a su distinción de las rentas mínimas de inserción. Examinados sus conceptos y diferenciados de otros, se ha observado cómo la relación de cada una de ellas con el crecimiento del empleo y de un empleo de calidad, es diferente. En el caso del salario mínimo, son tradicionales los estudios y preocupaciones acerca de la relación de esta variable con el crecimiento del empleo y con sus características. Creado con la idea de contribuir a lo que posteriormente sería definido por la Unión Europea como un empleo de calidad, asegurando un mínimo de retribución digna al trabajador, su relación con los índices evolutivos del empleo es tormentosa, pasando desde un inicial convencimiento de su afectación en sentido negativo, a una distinción por sectores de la

población, hasta llegar al momento actual en que los datos no terminan de ser concluyentes. Tanto en cuanto a la creación o mantenimiento de trabajo por parte del empresario como al deseo de permanecer dentro de esa economía sumergida por parte del trabajador, en caso de compatibilizar el trabajo con prestaciones de garantía de mínimos.

Una figura por tanto, que tiene en su configuración tantas variables que es complicado asegurar el tipo de incidencia en el empleo pues, si bien se considera que es posible que un aumento del salario mínimo interprofesional podría llevar a los trabajadores más jóvenes incluso a abandonar sus estudios, con el consiguiente aumento del empleo, el empresario podría, si no se alcanza un punto de equilibrio, tender a prescindir de estos trabajadores, por ser menos cualificados o “estables” y, además, caso de aumentar el empleo, convertir a estos jóvenes en futuros trabajadores sin formación cualificada alejándoles de la posibilidad de poder elegir lo que se ha aquí definido como empleo de calidad, dado que el mismo tiene en cuenta otras variables como las expectativas profesionales, responsabilidad o formación, entre otros.

Por otra parte, se han examinado las prestaciones de garantía de recursos y la renta básica, que se diferencian del salario mínimo, en lo que aquí interesa, en que la cuestión ya no reside tanto en si el empleo se ve afectado por un aumento de las mismas por desincentivar al empleador, sino por desincentivar al receptor. En este sentido, las prestaciones de garantía de recursos, las cuales siempre se han observado como representativas del peligro que genera la atribución de una ayuda económica que pueda llevar a desincentivar el empleo. Motivo por el cual las cuantías de las mismas suelen ser exageradamente reducidas, sin alcanzar el salario mínimo interprofesional y muy cerca del umbral de pobreza (de 7.961 euros anuales para hogares de una persona y de 16.719 en hogares de dos personas y dos menores de 14 años en 2014 (INE, 2015)). Unas prestaciones que mayoritariamente perciben personas sin cualificación profesional, lo que hace que el coste de oportunidad de buscar un empleo sea mayor que para una persona con acceso a empleos mejor remunerados. No obstante, lo cierto es que a medida que la unidad familiar aumenta, más incentivos hay para la búsqueda de empleo dado que este tipo de ayudas no se incrementa en proporción.

En el caso de la renta básica, se ha concluido que, a pesar de la existencia de cierto riesgo individual, trabajador a trabajador, de desincentivar el trabajo, existen determinados datos (basados en experimentos realizados y puesta en práctica) y previsiones que invitan a creer que esto no será así. Se considera que lo que la renta básica permite es, precisamente, crear las condiciones idóneas para que el trabajador pueda acceder al denominado empleo de calidad, pues el contar con un ingreso incondicionado le proporciona cierta libertad de elección de profesión en función de sus circunstancias concretas, y, sobre todo, libertad de negociación en cuanto a sus condiciones de trabajo. En definitiva, y como se ha dicho, la renta básica permite elegir y la elección es la base de cualquier empleo de calidad.

5.- Bibliografía.

- Aitken, John. (1975) "Challenging the protestant work ethic: what would a guaranteed annual income do to Canada? The people of Dauphin, Manitoba, may give us the answer". *Lethbridge Herald, Weekend Magazine*, Mar 22, 1975. <http://www.livableincome.org/mincomeclip1.htm>
- Arriba González de Durana, Ana: (2007). "La última red de protección social en España: prestaciones asistenciales y su activación", *Política y Sociedad*, Vol. 44, nº 2, pp. 115-133.
- (2014). "El papel de la garantía de mínimos frente a la crisis". Documento de trabajo 5.7. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Fundación FOESA.
- Artero Escartín, Isabel (1997). "Las políticas sociales de garantía de rentas", *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 6, pp. 83-107.
- Ayala Cañón, Luis (2012). "Los sistemas de garantía de ingresos ante la crisis: una perspectiva territorial". *Ekonomiaz*, nº 81, pp. 108-129.
- Barcelón Cobedo, Susana (2015). "The compatibility between a working activity and the basic income". *Comunicación presentada al II Labour Law Research Network Conference*, Amsterdam.
- Bertomeu, M.J; Raventós, D (2006): "Derecho de existencia y renta básica", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta.
- Blázquez Cuesta, M.; Llorente Heras, R.; Moral Carcedo, J. (2011). "Minimum Wage and Youth Employment Rates, 2000-2008". *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, nº 56, pp. 35-37.
- Campos, Raymundo M.; Esquivel, Gerardo; Santillán, Alma M. (2015). *El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México*, Naciones Unidas, 162, 38 p.
- Cardenal Carro, Miguel (2004). "La "racionalización" y aumento de cuantía del salario mínimo interprofesional", *Aranzadi Social*, nº 7. BIB 2004\853.
- Carrero Domínguez, Carmen (2015). "Basic income" as a tool to achieve reconciliation between work and family life". *Comunicación presentada al II Labour Law Research Network Conference*, Amsterdam.
- Carrizosa Prieto, Esther (2016). "Hacia la articulación de una renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 192.
- Cebrián, I.; Pitarch, J.; Rodríguez, C.; Toharia, L. (2010). "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española". *Revista de Economía Laboral*, nº 7, pp. 1-38.
- CISS, Centro de Documentación y Estudios (2015). *Cuantías y gasto social de las prestaciones de garantía de ingresos en las Comunidades Autónomas*.
- De la Cal Barredo, María Luz (2014). "La Garantía de Rentas Mínimas en el Estado Español. Especial referencia al caso de la RGI Vasca". *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, nº 30, pp- 103-105.
- Dolado, Juan José; Felgueroso, Florentino (1997). "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, nº 204, pp. 213-263.
- Dolado Juan José; Jimeno, Juan F.; Felgueroso, Florentino (1999). "Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos", *Ekonomiaz*, 43, p. 136-157
- Eurostat. Estadísticas sobre salarios mínimos. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/es
- Fernández, Fernando (1997). "Comentario", *Moneda y Crédito*, nº 204.
- Fumagalli, A. (2006): "Doce tesis sobre la renta de ciudadanía", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Madrid, Trotta.
- Galán, S; Puente, S. (2012). "Una estimación del impacto de las variaciones del salario mínimo sobre el empleo", *Boletín Económico del Banco de España*.
- García Vega, Ángel (2013). "¿Destruye empleo el salario mínimo? *El País*. www.elpais.com
- Gascó Alberich, Fernando; Gómez Sáinz, M^a Rosa; Fraguas Sanz, M^a Antonia (2009). *Guía de prestaciones. Para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. Recursos estatales y autonómicos*, Madrid, IM-SERSO, 509 p.
- Gómez-Millán Herencia, M^a José (2017). "El ingreso permanente de Alaska como forma de articular la renta básica universal e incondicionada". *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, nº 407, pp. 83-116.
- González Beguega, Sergio; Guillén Rodríguez, Ana Marta (2009). "La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, pp. 71-88.
- González Güemes, Inmaculada (1997). "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español", *Cuadernos Económicos de ICE*, nº 63, pp. 31-48.
- González Güemes, Inmaculada; Jiménez Martín, Sergi; Pérez Domínguez, Carlos. (2003). "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia con datos de panel". *Revista Asturiana de Economía*, 27, pp. 147-168.
- González Güemes, Inmaculada; Pérez Domínguez, Carlos; Rodríguez Caballero, Juan Carlos. (2012). "Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional en el empleo de los trabajadores inmigrantes en España". *El trimestre económico*, vol. 79, nº 314.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2012000200379&lng=es&nrm=iso
- González Ortega, Santiago; Barcelón Cobedo, Susana (2015). *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 364 p.
- INE (2014). *Los salarios en España y en la Unión Europea*. Boletín Informativo del INE.
- Lantarón Barquín, David:
- (2014a) “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 164. BIB 2014\1058.
- (2014b) “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (II)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 167. BIB 2014\2635.
- Malgesini Rey, Graciela (2014). *Informe sobre los sistemas de rentas mínimas en España. Análisis y mapa de ruta para un Sistema de Rentas Mínimas adecuadas y accesibles en los Estados Miembros de la UE*. EMIN, 66 p.
- Meixide, Alberto (1997). “Comentario”, *Moneda y Crédito*, nº 204.
- Méndez Ibisate, Fernando. (2006) “Setenta años de la teoría general de Keynes. Una revisión crítica”. *Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense*, nº 4.
- Newmark, D; Wascher, W. (1994). “Minimum wage effects and long-wage labor markets: a disequilibrium approach”. *NBER Working Paper 4617*.
- Noguera, J.A (2012). “La renta básica y la crisis del empleo: cuatro tesis a contracorriente”, en *VVAA Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Madrid, Dykinson.
- Pisarello, G; De Cabo, A. (2006) “La renta básica como derecho ciudadano emergente: elementos para un debate”. Pisarello, G; Del Cabo, a. *La renta básica como nuevo derecho ciudadano*, Madrid, Trotta.
- Raventós, Daniel; Soriano, Ramón (2010). “La renta básica: ¿una propuesta justa, razonable y posible?”, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, nº 5, pp. 189-198.
- Rey Pérez, José Luis. (2011). “La renta básica, la fuerza de trabajo y la crisis”. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, nº 6, pp. 241-260.
- Rourke, Tim (2009). “The Manitoba Mincome Study; Even a small Guaranteed Income has dramatic positive effects on society”. *Citizen’s Income*, Toronto, octubre. <http://www.livableincome.org/atrmincome.htm>
- Sanzo González, Luis (2005). “La introducción de la renta básica en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, nº 2, pp. 123-149.
- Segura, Julio. (2001). “La reforma del Mercado de Trabajo español: un panorama”. *Revista de Economía Aplicada*, nº 25, pp. 157-190.
- Sempere Navarro, Antonio Vicente (2012). “El salario mínimo interprofesional para 2012”, *Aranzadi Social*, nº 11, 2012, BIB 2012\275.
- Sempere Navarro, Antonio Vicente (2014). “El salario mínimo interprofesional para 2015”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 171.
- Soriano, R: *Por una renta básica universal. Un mínimo para todos*, Almuzara, 2012.
- Suárez Corujo, Borja. (2014). “Una prestación de renta mínima garantizada: reflexiones sobre su encaje competencial en el marco constitucional”. *Revista de Información Laboral*, nº 10.
- Van Parijs, P: *Libertad real para todos ¿Qué puede justificar al capitalismo (si hay algo que pueda hacerlo)?*, Paidós, 1996.
- Zalakain, Joseba (2014). “El papel de los sistemas de garantía de ingresos en el abordaje de la pobreza en el empleo: la experiencia del País Vasco”. *Lan Harremanak*, nº 31, pp. 36-62.